

Вісн. Чернігів. нац. пед. ун-ту. Сер.: Педагогічні науки. Фізичне виховання та спорт. — 2013. — Вип. 112 (Т. 3). — С. 18–20.

14. Воронович, Ю. В. Компьютерная программа построения биомеханических характеристик техники тяжелоатлетических упражнений / Ю. В. Воронович // Актуальные вопросы права, образования и психологии : сб. науч. трудов / Могилевский институт Министерства внутренних дел Республики Беларусь. — Могилев, 2019. — Вып. 7. — С. 94–98.

15. Воронович, Ю. В. Сравнительный анализ показателей силы реакции опоры и связи в суставах спортсмена при выполнении тяжелоатлетического упражнения «рывок» / Ю. В. Воронович, Д. А. Лавшук, В. И. Загrevский // Актуальные вопросы права, образования и психологии : сб. науч. трудов / Могилевский институт Министерства внутренних дел Республики Беларусь. — Могилев, 2016. — Вып. 4. — С. 258–265.

УДК 331

В. Д. Выборный

*профессор кафедры социально-гуманитарных дисциплин
Могилевского института МВД,
кандидат исторических наук, доцент*

ТРУДОВАЯ МОТИВАЦИЯ РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ МОГИЛЕВСКОЙ ОБЛАСТИ

LABOUR MOTIVATION OF INDUSTRIAL ENTERPRISES WORKERS IN THE MOGILEV REGION

***Аннотация.** В статье на основе данных социологических опросов исследуется трудовая мотивация работников крупных предприятий Могилевской области. Рассматриваются существующие внутриколлективные отношения, степень удовлетворенности респондентов своей работой. Дается анализ недостатков и источников конфликтов в трудовых коллективах, раскрывается механизм создания эффективной мотивационной среды.*

***Ключевые слова:** опрос, наблюдения, респонденты, работники, предприятия, трудовой коллектив, мотивация труда, проблемы, конфликты, межличностные отношения, удовлетворенность работой.*

***Annotation.** Based on the data of opinion polls, the article examines the labour motivation of employees of large enterprises in the Mogilev region. Existing collective relations and the degree of respondents' satisfaction with their work are considered.*

The analysis of shortcomings and sources of conflict in labour collectives is given, the mechanism of creating an effective motivational environment is revealed.

Keywords: *survey, observations, respondents, employees, enterprises, labour collective, labour motivation, problems, conflicts, interpersonal relations, job satisfaction.*

Труд занимает центральное место в жизни человека и общества в целом. Организации предоставляют индивиду возможность трудиться, извлекая при этом свою пользу, настраивая его на определенное поведение в дальнейшем. Индивид с учетом организационных и социальных факторов осуществляет свою деятельность, пропуская через призму личных интересов. В итоге труд предстает как результат влияния мотивов.

На индивидуальном уровне мотивация отражает заинтересованность работника в выполнении труда и предопределяет удовлетворенность им. Субъективная оценка удовлетворенности выполняемым трудом является косвенным показателем, характеризующим уровень трудовой мотивации.

Создание эффективной мотивационной среды чрезвычайно важно для организации, ведь это влечет рост производительности труда, а также удовлетворенности работников выполняемым трудом. Мотивация труда затрагивает глубинные сферы сознания и поведения индивида, а потому необходимо использовать комплексный подход по ее изучению.

В период с 2001 по 2012 год исследованием вопросов трудовой мотивации жителей региона занимались Могилевская городская ассоциация «Гуманитарная инициатива» (МГАГИ), Могилевский институт региональных социально-политических исследований (МИРСПИ). В качестве объекта их анализа выступало население Могилевской области, дифференцированное по различным социально-демографическим и социально-профессиональным характеристикам.

Заслуживают внимания исследования проблемы повышения трудовой мотивации, проводимые в последние годы отделом социологических исследований и информационно-аналитической работы КИУП «Информационное агентство «Могилевские ведомости». Далее будут использоваться данные опроса, посвященного этой проблеме, который был проведен этим отделом в 2019 году. В ходе анонимного опроса было изучено мнение 835 человек, проживающих и работающих на крупных предприятиях Могилевской области. Цель исследования — выявить мотивацию труда у работников промышленных предприятий Могилевской области.

Итак, как же можно выявить современную мотивацию к труду у работников промышленных предприятий Могилевской области? Выявить мотивацию к труду можно путем анализа степени удовлетворенности

работников своей работой. На состояние этой удовлетворенности влияют все достижения или, наоборот, просчеты коллектива в целом и его руководства в частности. Любое действие руководителя или члена коллектива, особенно действие отрицательного характера, прежде всего сказывается на мотивации и состоянии морально-психологического климата в коллективе, деформируя их. И наоборот, каждое положительное управленческое решение и коллективное действие улучшают морально-психологический климат в коллективе и создают положительную мотивацию к труду у работников.

В ходе опроса работникам предприятий Могилевской области задавался вопрос: «Удовлетворены ли Вы своей работой?». Согласно полученным данным, доля тех, кто удовлетворен своей работой, в целом высока. Показательно, что больше половины респондентов выразили полную удовлетворенность своей работой. 44,4 % частично удовлетворены своей работой. Практически в равной мере это характерно как для рабочих (55,4 %), так и для руководителей разного уровня (60,0 %). На гендерном уровне существенных различий не выявлено за исключением того, что совсем неудовлетворенных выполняемой работой мужчин оказалось на 2,7 % больше, чем женщин [1, с. 8]. В сравнении с аналогичным исследованием, проведенным в прошлые годы, можно отметить, что процент тех, кто полностью удовлетворен своей работой, существенно возрос. Так, по результатам опроса, проведенного в 2017 году, только 43 % опрошенных респондентов были полностью удовлетворены своей работой [2]. А в 2019 году количество удовлетворенных своей работой возросло уже до 52,6 %. Число тех, кто частично удовлетворен своей работой, значительно уменьшилось (с 51,1 % до 44,4 %). А количество респондентов, неудовлетворенных в той или иной степени своей работой, сократилось с 5,3 % до 3,0 % [1, с. 9].

Конечно, созданию эффективной мотивационной среды способствует, прежде всего, материальное вознаграждение работника за его трудовую деятельность. Поэтому респондентам был задан вопрос: «Если бы Вы сейчас выбирали работу, то какую бы предпочли?». Согласно полученным данным, практически каждый второй респондент предпочел бы работу, позволяющую реализовать свой потенциал (45,1 %). 21,8 % респондентов отметили, что необходимо много зарабатывать, пусть даже без особых гарантий на будущее. 20,2 % отметили, что им необходима работа, которая позволяет иметь небольшой, но постоянный заработок [3, с. 8]. На основании этих ответов можно судить о том, что материальное положение человека оказывает прямое влияние на мотивацию труда работника и воздействие на социально-психологическое его состояние.

Влияет на мотивацию труда социально-экономическая и политическая ситуация в стране. Зная, что будет достойная зарплата и в стране все будет складываться благополучно, работники строят краткосрочные и долгосрочные планы. Они будут заинтересованы в последовательном и стабильном экономическом развитии своего предприятия.

Как же оценивают респонденты современную социально-экономическую ситуацию в стране? Оценка современной социально-экономической ситуации вызывает затруднения примерно у трети респондентов по общему распределению. Так, в частности, на вопрос «С каким настроением Вы смотрите в будущее?» ответили «с надеждой и оптимизмом» — 23,6 %, «спокойно, но без особых надежд» — 30,2 %, «испытываю чувство тревоги за будущее» — 31,3 %, затруднились ответить 14,6 % [3, с. 9]. Все это свидетельствует о том, что у значительной части работников предприятий нет достаточной уверенности в завтрашнем дне.

Мотивация к труду у работников в значительной степени обусловлена тем, как функционирует трудовой коллектив и какие сложились в нем межличностные отношения. Коллектив представляет собой общность людей, объединенных решением общих задач. Межличностные отношения в нем опосредованы общими целями, достигаемыми посредством совместной деятельности. Каждый трудовой коллектив имеет свой моральный облик, обусловленный внутренними отношениями, который предопределяет и трудовое настроение работников.

Какую оценку дают респонденты межличностным отношениям, которые сложились в их трудовых коллективах? Респондентам был задан вопрос: «Дайте, пожалуйста, оценку своему трудовому коллективу». Обратимся к субъективным оценкам внутренних отношений в трудовых коллективах. Оценка существующих внутриколлективных отношений вполне внушает оптимизм: 59,6 % опрошенных из общей совокупности работников считают, что у них сложился очень дружный коллектив. Однако есть и те, кто затруднился при определении оценки внутриколлективных отношений — 5,3 % опрошенных респондентов. А вот число тех, кто отрицательно ответил на данный вопрос, составило 35,1 % [1, с. 9].

Обращает на себя внимание тот факт, что данные опросов прошлых лет говорят о достаточно высоком уровне сплоченности трудовых коллективов. Такое суждение, как «у нас очень дружный коллектив», поддержали в 2017 году почти 60,0 % респондентов. 20,2 % респондентов отметили, что коллектив распадается на отдельные группы, а 7,0 % считали, что из-за личной неприязни несколько человек мешают работе коллектива. С таким суждением, как «коллектива у нас нет, просто работаем вместе», согласились почти 11,0 % принявших участие в опросе работников [4].

Обратимся к анализу недостатков и источников конфликтов в трудовых коллективах, которые не способствуют мотивации работников к труду. При этом следует учитывать имеющиеся различия в ответах с учетом временной перспективы. Все они вполне объяснимы и предсказуемы. Чего не хватает, по мнению респондентов, трудовому коллективу для высокопроизводительной его работы? Так был поставлен вопрос перед респондентами трудовых коллективов. На этот вопрос социологической анкеты большинство респондентов (58,4 %) ответили, что «все в порядке» [1, с 10]. Характерно, что в 2017 году этот вариант ответа выбрали 45,7 % респондентов [4]. Необходимо отметить, что круг проблем, которые мешают мотивации к труду, за два года не изменился. На какие же проблемы указывают респонденты? Вот некоторые замечания, которые были высказаны в адрес руководства предприятий. Прежде всего, это отсутствие налаженного снабжения сырьем и материалами, невнимательное отношение со стороны руководства. Работники указали на отсутствие нормальных отношений между членами коллектива. Некоторые пожаловались на отсутствие трудовой и технологической дисциплины и возможности свободного высказывания своего мнения. Практически все опрошенные респонденты отметили такую проблему, как «отсутствие денежной мотивации». А многие респонденты просто усомнились в компетентности руководителей разных уровней. Эта часть опрошенных работников полагает, что основная причина потери мотивации заключается в неумении руководства правильно организовать производственный процесс [1, с. 10; 4].

Следует отметить, что в последние годы количество респондентов, указывающих на эти и иные проблемы, в производственных коллективах существенно снизилось. Так, количество замечаний респондентов на отсутствие налаженного снабжения сырьем и материалами снизилось с 37,5 % в 2017 году до 13,5 % в 2019 году. Значительно уменьшилось число замечаний со стороны респондентов, указывающих на неумение руководителей правильно организовать производство (соответственно с 27,3 % до 12,7 %). Респонденты отметили, что руководство предприятий стало внимательнее относиться к членам коллектива (снижение с 30,1 % до 12 % соответственно). Также работники отметили, что на предприятиях нормализовались отношения между членами коллектива (снижение с 19,9 % до 10,8 %) [1; 4]. Таким образом, мы видим, что в течение последних лет руководителями предприятий были сделаны серьезные выводы по улучшению трудовой дисциплины и морально-психологического климата в трудовых коллективах.

Конечно, конфликты неизбежны в любом трудовом коллективе. Избежать их практически невозможно, так как они сопровождают не только

трудовую, но и повседневную деятельность людей. В то же время оставлять конфликты без внимания нельзя, т. к. они, разрастаясь, переходят из межличностных столкновений в межгрупповые противоречия. Они приобретают общеорганизационный характер и могут привести к непредсказуемым, разрушительным последствиям.

В ходе социологического опроса было выявлено, что лежит (или может лежать) в основе внутриколлективной конфликтности, которая мешает успешной мотивации к труду. Наиболее распространенной причиной, создающей напряжение в процессе производства и в межличностных отношениях, является неуживчивый характер отдельных членов коллектива (19,5 %). Это создает напряженность в отношениях между членами коллектива, вызывает отсутствие взаимопонимания и уважения друг к другу у отдельных его представителей. В то же время более чем у половины респондентов (61,4 %) никогда не возникает разногласий со своими коллегами [1, с. 10].

Каковы же, по мнению респондентов, основные причины конфликтности в трудовых коллективах, которые не способствуют трудовой мотивации? Среди основных причин конфликтности респонденты отметили: несправедливое распределение работ (9,8 %); несвоевременное обеспечение работой (8,4 %); грубое отношение и бюрократизм со стороны руководства (4,0 %); наличие любимчиков у начальника (4,1 %) и др. [1, с. 10].

Таким образом, представленные данные социологического опроса отражают субъективную оценку существующих организационных условий, которые предопределяют мотивацию к труду у работников промышленных предприятий Могилевской области. Необходимо отметить, что круг проблем, которые мешают мотивации к труду, за два года не изменился, но количество респондентов, указывающих на те или иные проблемы, в производственных коллективах существенно снизилось. Мотивация к труду работников предприятий обусловлена в значительной степени денежным фактором и социально-экономической и политической ситуацией в стране, а также и тем, как функционирует трудовой коллектив, какие сложились в нем межличностные отношения.

Список основных источников

1. Особенности организации идеологической работы в производственных трудовых коллективах крупнейших промышленных предприятий Могилевской области : отчет о НИР (заключ.) / отдел социологических исследований и информационно-аналитической работы КИУП «Информационное агентство «Могилевские ведомости» ; рук. Н. В. Новикова. — Могилев, 2019. — 43 с.

2. Выборный, В. Д. Проблемы морально-психологического климата на предприятиях Могилевской области / В. Д. Выборный, И. А. Качанов // Романовские чтения — 14 : сб. ст. Междунар. науч. конф., Могилев, 28–29 нояб. 2019 г. ; под общ. ред. Я. Г. Риера. — Могилев : МГУ имени А. А. Кулешова, 2020. — С. 107–109.

3. Состояние общественного настроения в Могилевской области: социологический анализ (часть — Могилевская область (сводный) : отчет / отдел социологических исследований и информационно-аналитической работы КИУП «Информационное агентство «Могилевские ведомости» ; рук. Н. В. Новикова. — Могилев, 2019. — 21 с.

4. Организация идеологической работы в трудовых коллективах Могилевской области: состояние, особенности проведения в регионах, пути повышения эффективности : отчет о НИР (заключ.) / отдел социологических исследований и информационно-аналитической работы КИУП «Информационное агентство «Могилевские ведомости» ; рук. Н. В. Новикова. — Могилев, 2017. — 41 с.

УДК 355.543.2

Э. А. Гончаренко

*старший преподаватель кафедры прикладной
физической и тактико-специальной подготовки
Могилевского института МВД*

СИЛОВОЙ ПОКАЗАТЕЛЬ КИСТЕЙ РУК КАК МАРКЕР УСТОЙЧИВОСТИ В УДЕРЖАНИИ ОРУЖИЯ

POWER INDICATOR OF HAND AS A MARKER OF SUSTAINABILITY IN HOLDING WEAPONS

***Аннотация.** В статье рассматривается изучение физических качеств курсантов учреждения высшего образования МВД с целью определения влияния силового показателя кисти при хвате оружия на качество производства выстрела из пистолета.*

***Ключевые слова:** диагностика, стрелковая подготовка, курсант, навык, сотрудник органов внутренних дел, методика.*

***Annotation.** The article discusses the study of the physical qualities of cadets of higher education institutions of the Ministry of Internal Affairs in order to determine the influence of the power indicator of a hand with a grip on the quality of a pistol shot.*

***Keywords:** diagnosis, weapons training, student, skill, an employee of the Interior, technique.*